

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kepolisian Resor Kota Banyumas

Widia Nurul Aghni¹, Fatwa Zuhaena², Cahyaningtyas Ria Urip³, P. Edi Sumantri⁴, Ratna Pujiastuti⁵

^{1,2,3,4,5} Manajemen, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, widianurul621@gmail.com

Keywords:

work motivation, work environment, work discipline, job satisfaction, employee performance

Abstract: *This study aims to determine and analyze the influence of work motivation, work environment, work discipline and job satisfaction on the performance of civil servants in the Banyumas City Police. The population in this study were all Civil Servants in the Banyumas City Police, namely 57 employees with a sample of 57 respondents. The sampling method in this study used a proportionate stratified random sampling technique. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The research results show that each of the independent variables in this study, namely work motivation, work environment, and work discipline have a significant positive effect on the dependent variable, namely employee performance, while the job satisfaction variable has no effect on employee performance. This finding implies Expecting more attention from the leadership of the Banyumas Polresta such as Providing motivation for employees to continue to improve their skills in their field of work, Establishing good and harmonious relationships with employees to create a comfortable and conducive working atmosphere, Paying attention to the work discipline of employees in completing his work in accordance with the work standards that exist in the Banyumas Police, Provide an understanding of the salary system. With this achievement, it is hoped that the performance of civil servants at the Banyumas Police will experience an increase.*

Kata Kunci:

motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas yaitu 57 pegawai dengan sampel sebanyak 57 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengimplikasikan adanya perhatian lebih dari pihak pimpinan Polresta Banyumas seperti memberikan motivasi untuk pegawai agar dapat terus meningkatkan keahlian dalam bidang pekerjaannya, menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan para pegawai agar terciptanya suasana kerja yang nyaman dan kondusif, memperhatikan disiplin kerja para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja yang ada di Polresta Banyumas, memberikan pemahaman mengenai sistem gaji. Dengan tercapainya hal tersebut diharapkan kinerja pegawai negeri sipil di Polresta Banyumas akan mengalami peningkatan.

Article History:

Received: 27-03-2023

Online : 05-04-2023



This is an open access article under the **CC-BY-SA** license



A. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi karena memiliki akal, bakat, pengetahuan, keinginan dan kreativitas yang dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi. Proses untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Apabila suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Semua organisasi dituntut agar dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi adalah motivasi kerja (Hasibuan, 2016). Motivasi kerja merupakan keinginan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Veronica, 2021). Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat mampu mendorong pegawai tersebut bekerja dengan lebih semangat serta mampu memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa adanya motivasi dalam diri seorang pegawai, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikit pun dari tempatnya berada. Menurut Zuhaena dan Cahyo (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja juga berlaku bagi seorang pemimpin itu sendiri. Karena tanpa adanya motivasi, seorang pemimpin juga tidak akan memiliki dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih maju dan berkembang. Begitupun dalam kehidupan berorganisasi, motivasi sangat mutlak adanya (Indra, 2021).

Lingkungan kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2017). Menurut Nitisemito (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi aktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang dalam mematuhi segala peraturan di suatu organisasi dan norma sosial yang berlaku. Bagi pegawai disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektivitas organisasi akan menjadi sangat terbatas. Upaya memotivasi pegawai untuk menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan mereka untuk mematuhi peraturan sesuai dengan arahan yang berlaku di organisasi atau perusahaan dalam penanganan disiplin, pegawai yang mealnggar disiplin kerja harus ditertibkan sesuai peraturan (Rokhayati, Setiawan dan Bagaskara, 2022). Siagian (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan sanggup menjalankan dan menerima sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja rendah, maka akan berdampak pada rendahnya kinerja. Affandi (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagaimana perasaan atas pekerjaan dapat mendukung pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan adanya penelitian dari Desi (2020) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pada penelitian dari Rahma, dkk (2021) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kepolisian Resor Kota Banyumas”**.

B. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei, yaitu suatu penelitian dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen dengan tujuan memperoleh data penelitian mengenai persepsi dari sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu (Hariwijaya, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Resor Kota Banyumas. Banyaknya populasi pegawai sebesar 57 PNS per Juni 2022. Pengambilan sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus *Slovin* dengan hasil perhitungan sampel minimal yaitu 50 responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik *sampling* yang digunakan bila populasi memiliki unsur/strata yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017). Sehingga total pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu sebesar 57 responden. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Observasi, Wawancara, Kuesioner dan Studi pustaka. Sumber data pada penelitian ini yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji determinasi, uji t dengan bantuan *software SPSS 26 for windows*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Tahap awal dalam penelitian ini adalah melakukan uji pada alat ukur yang digunakan dengan pengujian validitas dan reliabilitas.

Tabel 1. Ringkasan Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel} (Tingkat Kepercayaan 95%)	keterangan
Y_1	0,973	0,361	Valid
Y_2	0,824	0,361	Valid
Y_3	0,920	0,361	Valid
Y_4	0,824	0,361	Valid
X1_1	0,664	0,361	Valid
X1_2	0,782	0,361	Valid
X1_3	0,666	0,361	Valid
X1_4	0,766	0,361	Valid
X1_5	0,829	0,361	Valid
X2_1	0,841	0,361	Valid
X2_2	0,969	0,361	Valid
X2_3	0,969	0,361	Valid
X2_4	0,969	0,361	Valid
X3_1	0,871	0,361	Valid
X3_2	0,920	0,361	Valid
X3_3	0,920	0,361	Valid
X3_4	0,754	0,361	Valid
X4_1	0,760	0,361	Valid
X4_2	0,698	0,361	Valid
X4_3	0,791	0,361	Valid
X4_4	0,623	0,361	Valid
X4_5	0,760	0,361	Valid

Sumber: data diolah 2023

Pada tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pada kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 2. Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Cronbach Alpha	keterangan
erja Pegawai (Y)	0,907	0,70	Reliabel
tivasi Kerja (X1)	0,773	0,70	Reliabel
ingkungan Kerja (X2)	0,939	0,70	Reliabel
isiplin Kerja (X3)	0,881	0,70	Reliabel
puasan Kerja (X4)	0,765	0,70	Reliabel

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel. Hal tersebut terlihat dari nilai *cronbach alpha* > 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* uji kolmogorov-smirnov untuk *unstandardized residual* yaitu 0,200 lebih besar dari nilai α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan untuk penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerance* masing-masing variabel menunjukkan hasil lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 yaitu nilai *tolerance* variabel motivasi kerja (0,421) dan nilai VIF variabel motivasi kerja (2,377), nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja (0,491) dan nilai VIF variabel lingkungan kerja (2,035), nilai *tolerance* variabel disiplin kerja (0,385) dan nilai VIF variabel disiplin kerja (2,600), nilai *tolerance* variabel kepuasan kerja (0,626) dan nilai VIF variabel kepuasan kerja (1,598). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi uji t setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05 yaitu nilai signifikansi variabel motivasi kerja (0,129), lingkungan kerja (0,119), disiplin kerja (0,586) dan kepuasan kerja (0,138) lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji secara parsial pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas digunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan tersusun dalam model berikut ini :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien regresi	t hitung	Sig
Motivasi Kerja	0.207	2.840	0.006
Lingkungan Kerja	0.245	2.511	0.015
Disiplin Kerja	0.221	2.454	0.018
Kepuasan Kerja	0.047	0.874	0.386
Konstanta	3.444		
R Square	0.709		
F hitung	31.618		
Sig.	0.000		

Sumber: data diolah 2023

$$Y = 3.444 + 0.207 X_1 + 0.245 X_2 + 0,221 X_3 + 0,047 X_4 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut, yaitu :

- Nilai konstanta sejumlah 3.444 artinya, nilai variabel kinerja pegawai sebesar 3.444 satuan apabila variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja bernilai 0 dan variabel yang tidak diteliti bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sejumlah 0.207 artinya, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.207 satuan apabila variabel motivasi kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sejumlah 0.245 artinya, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,245 satuan apabila variabel lingkungan kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sejumlah 0,221 artinya, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,221 satuan apabila variabel disiplin kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_4) sejumlah 0,047 artinya, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,047 satuan apabila variabel kepuasan kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

4. Koefisien Determinasi

Berdasarkan *output* analisis regresi linear berganda ditemukan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dengan nilai R Square sebesar 0,709 atau 70,9% artinya, variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 70,9% sedangkan sisanya sebesar 29,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji F

Pengujian ini menggunakan *goodness of fit test* (uji-F) dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel menggunakan $df : (k-1), (n-k)$. Hasil analisis menunjukkan nilai F tabel sebesar 2,550 dan F hitung sebesar 31,618. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa nilai F hitung $>$ F tabel ($31,618 > 2, 550$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau H_0 ditolak yang berarti model layak atau memenuhi *goodness of fit*.

6. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen atau tidak, yaitu seberapa signifikan pengaruh variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kepuasan kerja (X4) secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja pegawai (Y) jika, penentuan nilai t tabel menggunakan tingkat signifikansi α sebesar 0,05 dan tingkat kepercayaan 95% dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $df : (n-k)$ maka, diperoleh t tabel sebesar 1,661 dengan masing – masing nilai t hitung sebagai berikut :

Tabel 4. Ringkasan Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	2.840	1.67469	0.006	Diterima
Lingkungan Kerja (X2)	2.511	1.67469	0.015	Diterima
Disiplin Kerja (X3)	2.454	1.67469	0.018	Diterima
Kepuasan Kerja (X4)	0.874	1.67469	0.386	Ditolak

Sumber: data diolah, 2023

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh sebesar 0,207 dengan nilai t hitung bernilai positif yaitu sebesar 2,840, dimana lebih besar dari t tabel sebesar 1,67469 dan nilai signifikansi sebesar 0,006, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas. Hal ini memberikan informasi bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nova dan Trisnawati (2021) yang telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan besarnya tingkat motivasi kerja, maka akan dapat meningkatkan pula kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh sebesar 0,245 dengan nilai t hitung bernilai positif yaitu sebesar 2,511, dimana lebih besar dari t tabel sebesar 1,67469 dan nilai signifikansi sebesar 0,015, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas. hal tersebut memberikan informasi bahwa hipotesis kedua (H_2) **diterima**. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Mulia dan Saputra (2021) yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan besarnya tingkat lingkungan kerja, maka akan dapat meningkatkan pula kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 0,221 dengan nilai t hitung bernilai positif yaitu sebesar 2,454, dimana lebih besar dari t tabel sebesar 1,67469 dan nilai signifikansi sebesar 0,018, maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas. Hal tersebut memberikan informasi bahwa hipotesis ketiga (H_3) **diterima**. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Ichsan, dkk (2020) yang telah membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan besarnya tingkat disiplin kerja, maka akan dapat meningkatkan pula kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,047 dengan nilai t hitung bernilai positif yaitu sebesar 0,874 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,67469 dan nilai signifikansi sebesar 0,386, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas. Hal tersebut memberikan informasi bahwa hipotesis keempat (H_4) **ditolak**. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifah dan Musadieg (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,840 > 1,67469$) dan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai alpha ($0,006 < 0,05$). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,511 > 1,67469$) dan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai alpha ($0,015 < 0,05$). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,454 > 1,67469$) dan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai alpha ($0,018 < 0,05$). Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ($0,874 < 1,67469$) dan nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari nilai alpha ($0,386 > 0,05$). Penelitian ini terbatas pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, diharapkan pada penelitian selanjutnya yang akan meneliti di Polresta Banyumas untuk menambahkan variabel komitmen organisasi yang memediasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas.

Seminar Nasional LPPM UMMAT

Universitas Muhammadiyah Mataram
Mataram, 05 April 2023
ISSN 2964-6871 | Volume 2 April 2023
pp. 1009-1018

UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada semua pihak yang sudah ikut bekerjasama dan telah terlibat dalam terselesaikannya penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuan yang telah diberikan.

REFERENSI

- Affandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, Deepublish, Yogyakarta.
- Desi, Dona Elvia. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kerinci, *Jurnal Handoko, T., Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Hariwijaya, M. 2017. *Metodologi dan Teknik Penelitian Skripsi, Tesis & Disertasi*, Elmatera Publishing, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Ichsan, Reza dkk. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (AJENDAM) – I Bukitbarisan Medan, *Jurnal Darma Agung*, Vol. 28, No. 2, 187-210.
- Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Deepublish, Yogyakarta.
- Indra, Yordan. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Katalog.ukdw.ac.id*.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulia, Rizki Afri & Nika Saputra. 2021. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi (JIEE)*. Vol. 01, No. 1, Hal. 1-24.
- Muna, Nailul & Sri Isnowati. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera), *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 5, No. 2, pp. 1119–1130.
- Mutiara, Vidia. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau, *Economics Accounting And Business Journal*, Vol. 1, No. 1.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Nova, Tria Vita & Fika Trisnawati. 2021. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Di Kantor Polsek Pamon Praja Kabupaten Mesuji Terhadap Kinerja Pegawai. *Duniabisnis.org*. Vol. 1, No. 2.
- Oktavia, Dina, D. S. Lubis & J. Halim. 2022. Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan, *Jurnal Ilmiah Bisma Cendekia*, Vol. 2, No. 3, pp. 130–138.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., Bagaskara, B. J. 2022. Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MIMB)*, 19(2), 25-34.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Seminar Nasional LPPM UMMAT

Universitas Muhammadiyah Mataram

Mataram, 05 April 2023

ISSN 2964-6871 | Volume 2 April 2023

pp. 1009-1018

- Sudiyanto, Totok. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwangi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17, No. 1, pp. 93–115.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.
- Ulfa, Zulfa. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, Vol.2, No. 2.
- Veronica dkk. 2021. Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. International Business Futures. *Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi –SANISTEK*, 1 (1), 285-289.
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 24, No.4, Hal. 743-749.